

AKADEMİSYEN ve TEKSTİL İŞÇİLERİ KARŞILAŞTIRMASI ÖRNEĞİNDE ÇALIŞAN KADINLARIN ÇALIŞMA OLGUSUNA BAKIŞLARI

Handan KUMAŞ*
Fatma FİDAN**

ÖZET

İşgücü piyasasında ayrımcılık konusu çalışma kavramının ortaya çıkışından bugüne değin tartışılmaktadır. İşlerin, gerek, toplumsal cinsiyetçi bakış açısı gerekse, kadınların kendi tercihlerinden dolayı “eril” ve “dişil” olmak üzere sınıflandırıldığını görmek mümkündür. Çalışma, bireyin birçok boyutta anlam yüklediği bir olgudur. Ancak, kadınların bu olgu üzerinde tam bağımsız bir biçimde kendi iradelerini yansıttıklarını ifade etmek de mümkün değildir. Söz konusu nedenler ile bu çalışmada da, kadınların çalışma olgusuna bakış açıları, “akademisyen ve tekstil fabrikalarında işçi olarak çalışan kadınlar” örneğinde tespit edilmeye çalışılmıştır. 64 birey ile gerçekleştirilen mülakat çalışmasının sonuçları verilmeden önce, Dünya’da ve Türkiye’de çalışan kadınlara yönelik istatistiki bilgiler sunulmuştur. Araştırmaya yönelik bulgular; kadının bireysel özellikleri ve sorumlulukları, eş ve aile, iş piyasası ve toplumsal kaynaklı serbesti kaybı başlıkları altında irdelenmiştir.

ABSTRACT

The subject matter of sex discrimination in labor market has been discussed since the concept of working began. It is possible to see the fact that works are classified as “Masculine” and “Feminine” because of either social view of sexuality or women’s their own choice. On the other hand, it is also impossible to express that they have independent free will. In this study, due to the reasons mentioned, women’s opinions about the fact of working have been tried to be determined in the example of “Women working as academicians and workwomen at textile factories”. Statistical information are presented about working women both in Turkey and in the world before the results of an interview with 64 individuals are given. The findings concerning the research have been studied under the titles of individual features and responsibilities of the women, partner and family, labor market, loss of free will resulted from the society’s views.

GİRİŞ

İşgücü piyasasında geleneksel bakış açısı ile işler, “erkek işi” ve “kadın işi” olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Kadınlar, öğretilen ve yerleşik olan bu bakış açısı ile çalışma olgusu ve yaşamına ilişkin fikir ve tercihlerini belirlemektedirler. Kadınlara yönelik olarak, piyasaya girmeden veya piyasaya girdikten sonra ayrımcılık yapılmaktadır (Örneğin, Feminist İktisatçılar). Bu bağlamda çalışmada, ifade edilen varsayım üzerine geliştirilmiş ve farklı mesleklerde (akademisyen ve tekstil sektörü çalışanları) yer alan kadınlar ile mülakat yapılarak, uygulamaya yönelik bir çerçeve çizilmeye çalışılmıştır.

İşgücü piyasası günümüz toplumlarında, kuralsızlaştırma ve esnekleştirme sürecine girmiştir. Esnek kurallarla işleyen çalışma yaşamı, kadının çalışma yaşamına girişini kolaylaştırmıştır. Diğer yandan, günümüzde kadınlar aile gelirine katkıda bulunmanın dışında, eğitimlerinin karşılığını almak, çalışma yaşamında kariyer sahibi olarak belirli bir yer edinmek istemektedirler ki, 2000’li yıllardan itibaren de meslek sahibi profesyonel kadın sayısı, %27 oranında artış göstermiştir. Günümüzde, çalışma yaşamında kadının işgücüne katılma oranının, gelişmiş ülkelerde %64, gelişmekte olan ülkelerde ise, %34-36 olduğu tahmin edilmektedir (Aytaç, 2001;1). Yakın geçmişte, çalışma yaşamında

* Yrd. Doç. Dr., Cumhuriyet Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

** Yrd. Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

yer alan kadın sayısı artmış olsa da, kadının işgücü piyasasına girişinin engellendiği, düşük verimlilik dolayısıyla, düşük ücretli işlerde istihdam edilen konumu da sürmektedir. Paralel biçimde, çalışan ve çalıştıranlar için “çalışma” faaliyeti daha esnek yaklaşım içerisinde sürdürülmektedir. Ancak, farklı karakteristiği olan kadın açısından belirtilen süreç tam olarak işlememektedir. Çünkü;

- Kadının başkasına devredemeyeceği sorumlulukları vardır. Bu sorumluluklar iş seçimi, işe giriş veya girememeye, kariyer süreci, iş eğitimi, performans değerlendirme ve işten ayrılma gibi aşamalarda belirleyici olmakta ve kadının çalışma alanı serbestisini kısıtlamaktadır. Bu noktada, kadının belirli sorumlulukları çok fazla içselleştirdiği ve bunun da engel oluşturduğu görülmektedir.

- Eş, kadının çalışmasına müdahale etmektedir.

- İş piyasasında her iş alanı kadına açık değildir. Bir takım sınırlamalar vardır ve genellikle kadın ev işlerinin uzantısı alanlara yönelmekte ve yönlendirilmektedir.

I. ÇALIŞMA KAVRAMI, KAPSAMI VE ÖNEMİ

Çalışma olgusu; bireyler açısından gelir elde etme aracı olarak nesnel boyutta anlam bulduğu gibi, toplumsal alanda statü ve saygınlık elde etme ile psikolojik ve sosyolojik açıdan da önem taşımaktadır. Çalışma eylemi/etkinliği, bireylere çok yönlü fayda sağlayan araçsallık konumuna sahiptir. Bu noktada da, çalışma, bedensel ve düşüncel gücün harcanması karşılığında gelir elde edilmesinin ilerisinde bir kavramdır. Bireylerin yaşamlarında tatmine ulaşmada, çalışma olgusu büyük bir yer tutmaktadır. Teorik yaklaşımla hayatın tümündeki tatmin, bireysel hayatın değişik alanlarındaki tatminin basit bir toplamı olarak adlanmaktadır (Skitmore & Ahmad, 2003;36). Denklem iki değişkeni ise, “iş” ve “evdir”.

Her toplum ve medeniyet iş ve yaşam gibi temel alanlar etrafında yapılmış ve bunun alt süreçleri tarafından biçimlenmiştir. Bu bağlamda da, çalışma olgusu yaşamın bütünselliği açısından temel bir faaliyet alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak, çalışma olgusu içermiş olduğu anlam ve içerik itibari ile cinsiyet rolleri açısından farklılık taşımaktadır. Çalışma faaliyeti, daha çok erkek açısından değer

bulmaktadır. Bireyin yaşamında temel bir alan olan çalışma etkinliği diğer yandan, kadın yaşamından soyutlanmıştır. Geleneksel toplumsal doku içerisinde kadın, ev ve ev ile ilgili alanlarla özdeşleştirilmiştir. Bu bölümde, ev içindeki etkinlik alanının kadına, ev dışındaki etkinlik alanının da erkeğe yakıştırılmasına yol açmıştır. Toplumlar tarafından kabul edilmiş olan önyargılar da, iş ve aile rollerinin kutuplaşmasına katkıda bulunmuştur (Jackson & Scharman, 2002; 180). Ancak, günümüzün değişen toplumunda kadının etkinlik alanı da sorgulanmış ve değiştirilmiştir. Böylece kadınlar, faaliyet alanı olarak değer bulmayan çalışma etkinliği içerisinde de yer almaya başlamışlardır. Bununla beraber, çoğu kadın kendilerini eşit değerli iki tam zamanlı işle karşı karşıya bulmuşlardır (Jackson & Scharman, 2002;180). Bu çift yönlü etkileşim de, karşıtlıklar yaşanmasına yol açmaktadır.

Bilinen yaklaşım, bir alandaki (aile) kazanımın diğer bir alanda (iş) kayba yol açtığı yönündedir. Ancak, zamanla kadınların evden işe yönelmeleri artış göstermiştir. Bu süreçte ise, kadınlar açısından temel etkinlik alanı olarak görülen evlilik ve çocuklar, kariyerine engel teşkil eden olgular olarak belirginleşmektedir (Kirchmayer, 2002;8). Kadının çalışma yaşamına girmesine rağmen ev işlerinin cinsiyetçi dağıtımında bir değişim yaşanmamıştır. Bu durum, kadın bakış açısında bir farklılaşmayı ortaya çıkarmamıştır. Kadınlar açısından da “çalışma” olgusu hep ikinci etkinlik olarak ele alınmıştır. Kadın, ailevi sorumluluğunu o kadar ön plana çıkarmıştır ki, sorumluluklardan dolayı çalışmayı terk edişi hoş görülmüş ve teşvik edilmiştir. Çünkü, kadının kendini çalışmaya adanması erkeklerin aksine ailevi sorumluluklarına ve görevlerine kısmen zarar verecek biçimde gerçekleşmektedir (Lipovetsky, 1998;218). Bu yaklaşımda, kadın açısından çalışma olgusunun değer yitirmesine yol açmaktadır. Kadın adına ortaya çıkan bu özellik, kadının çalışma olgusuna bakış açısını da belirlemektedir. Çünkü kronikleşmiş önyargıların belirleyiciliğinde, temelde aile ve çocuklarını desteklemekle sorumlu kadının iş ve ev arasında denge kurması gerekmektedir; bunun sağlanmadığı koşulda da, kadının sağlığı, tatmini ve yaşam isteği bozulabilmektedir (Jones & Mckenna, 2002; 252).

Yüzyıllar boyunca kadın yaşamı, evi ve özel yaşamı ile sınırlandırılmış, üretimden uzak kalmış ve ekonomik açıdan erkeğe bağımlı bir görünüm sergilemiştir. Ancak, üretimin yapısı ve sürecinin

değişimi sonucunda, kadın işgücüne olan talep artmıştır. Beden gücünün öneminin azalması (tarım sektöründe çalışanların payının küçülmesi) ve hizmetler sektörünün gelişmesi, kadınlar için birçok iş alanının doğmasına neden olmuştur. Kadının ücretli çalışmaya başlaması ile kadın için ekonomik bağımsızlık alanı yaratılmış, ailedeki ve toplumdaki rolü de değişmiştir (Koray, 1993; 27). Aynı zamanda, ücretli çalışma kadına eğitim, ekonomi, sosyal güvence ve topluma daha etkin katılma ve toplumsal statüsünü yükseltme olanağı getirmiştir. Ancak ücretli çalışma, kadının statüsünde iyileşmeler yaratırken, çelişkiler ve eşitsizlikleri de beraberinde getirmiştir. Örneğin kadın işgücü, ekonomik büyüme dönemlerinde işe alınan, kriz dönemlerinde işten çıkartılan kişi olarak işgücü piyasasına esneklik kazandıran bir işlev görmektedir (Koray, 1993; 28). Kariyer piyasalarında eğitim gerektiren, uzun süreli işlerde, işverenler fayda-maliyet hesaplamalarında toplumsal cinsiyet ile ilgili yaklaşımlara paralel tercihlerde (kadın çalışanı daha az tercih etme yönünde) bulunmaktadır (Lordoğlu/Törüner, 2003; 118). İşverenler, daha az verimlilik, beceri isteyen ve daha az ücret verebilecekleri işlerde kadınları istihdam etmektedirler.

Genel anlamda, çalışma veya kariyer statüleri farklı olan kadınlar benzer sorunları, farklı şiddetlerde/düzeyleerde yaşasalar da, çalışma olgusuna bakış ve çalışma isteği, farklı karakteristiği olan kadınlarda değişik bir görünüm sergilemektedir. Yıllardır kadınlara yönelik süregelen sözü edilen tüm yaklaşımların en somut örneğini, işgücü piyasasında çalışan erkek ve kadın dağılımına bakarak görmek mümkündür. AB'ye üye veya üyelik için bekleyen ülkeler ve Türkiye örneğinde çalışma yaşamındaki genel yansıma da aşağıdaki gibidir.

II. DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE ÇALIŞAN KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ GÖRÜNÜMLERİ

“Küreselleşme” veya “Yeni Dünya Düzeni” döngüsü içerisinde esnek çalışma saatleri ve atipik istihdam biçimleri, kadınların çalışma yaşamlarına girişlerini kolaylaştırmıştır. Ancak, işçi ya da çalışan lehine olan hukuk kurallarının değiştirilmek istendiği bu süreçte, kadınların standart olmayan istihdam biçimleri de artmıştır.

Part-time çalışma, kısa süreli veya geçici istihdam, taşeron çalıştırma, evde çalışma, iş paylaşımı, tele-çalışma vb. çalışma biçimlerinin en belirgin özelliği kadın istihdamının ağırlığıdır. AB ve ABD’de kısmi zamanlı çalışanların %80’den fazlası kadındır ve kadınlar toplumsal cinsiyetçi (Lordoğlu/Törüner, 2003; 55,117-119,223-263) işbölümüne uygun bir biçimde, “anne/eş” görevlerini çağrıştıran, çocuk bakıcılığı, kat/oda hizmetlisi gibi işler de çalıştırılmaktadırlar. Atipik istihdam biçimlerinin işveren açısından en avantajlı yönleri, sigorta, kıdem tazminatı vb. sosyal primlerden tasarruf sağlaması ve sendikasız işçi çalıştırmasıdır (Lordoğlu ve Törüner, 2003; 101). Bu bağlamda, kadınların çalışma yaşamını girişini kolaylaştıran uygulamalarda bile kadına karşı yapılan ayrımcılığı somut biçimde saptamak mümkündür.

AB’de 2003 yılına göre 199 milyon 751 bin kişi olan toplam istihdamın, 87 milyon 223 bini kadındır (%43.6) (EUROPA, Erişim Tarihi (E.T); 08.11.2004) ki bu oran, Türkiye’ ortalamasının üzerindedir. Tablo 1’den görüleceği üzere, AB’de kadınların en yüksek oranlarda istihdamda yer aldığı ülkeler, Litvanya (%49.5) ve Estonya (%49.4); en düşük olduğu ülkeler ise, Malta (%30.6) ve Lüksemburg’dur (%34.6).

Tablo 1. 2003 Yılına Göre AB'ye Üye Ülkelerde İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı (000)

ÜLKELER	TOPLAM İSTİHDAM	ERKEK İSTİHDAMI	KADIN İSTİHDAMI	KADIN İSTİHDAM ORANI (%)
Belçika	4116	2343	1773	43.0
Çek Cumh.	4731	2671	2060	43.5
Danimarka	2754	1483	1272	46.1
Almanya	38248	21040	17208	44.9
Estonya	593	302	291	49.0
Yunanistan	3966	2449	1517	38.2
İspanya	16647	10255	6392	38.3
Fransa	24933	13630	11303	45.3
İrlanda	1797	1040	757	42.1
İtalya	24286	15075	9211	37.9
G.Kıbrıs Rum Yönetimi *	302	-	-	-
Letonya *	1038	531	507	48.8
Litvanya	1442	728	714	49.5
Lüksemburg	294	192	102	34.6
Macaristan	3969	2152	1817	45.7
Malta **	137	95	42	30.6
Hollanda	8317	4647	3670	44.1
Avusturya	4080	2213	1867	45.7
Polanya	13617	7432	6185	45.4
Portekiz	5064	2754	2310	45.6
Slovenya	897	490	407	45.3
Slovakya Cumh.	2062	1120	942	45.6
Finlandiya	2350	1220	1130	48.0
İsveç	4341	2258	2083	47.9
İngiltere	29770	16408	13362	44.8
TOPLAM	199751	112528	87223	41.9 ***

Kaynak:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/eie/eie2004_st_at_annex_en.pdf, E.T.;08.11.2004.

* 2000 yılı verileri ** 2002 yılı verileri *** Ortalama değer

AB'ye aday ülkelerde çalışan kadın oranı, Bulgaristan (%46.3) ve Romanya (%45.4) açısından üye ülkelere benzerlik gösterirken, Türkiye %27.9'luk payı ile tüm ülkelerin gerisinde kalmaktadır. (Tablo 2)

Tablo 2. Ab'ye Aday Ülkelerde İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı (000) Bin Kişi

ÜLKELER	TOPLAM İSTİHDAM	ERKEK İSTİHDAMI	KADIN İSTİHDAMI	KADIN İSTİHDAM ORANI (%)
Bulgaristan	3135	1683	1452	46.3
Romanya	7393	4030	3363	45.4
<i>Türkiye*</i>	<i>20146</i>	<i>14515</i>	<i>5631</i>	<i>27.9</i>
Toplam	30674	20228	10446	39.8

Kaynak:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/eie/eie2004_st_at_annex_en.pdf, E.T.; 08.11.2004.

* 2002 yılı verileri

ILO'nun 2003 yılı verilerine göre, Dünyada 108.1 milyon (58.0)'i erkek, 77.8 milyon (%42.0)'i kadın olmak üzere toplam 185.9 milyon işsiz bulunmaktadır (ILO, E.T.;04.11.2004). Kadın işsizlerin erkek işsizlerden daha az olması, kadınların işgücü piyasasında daha fazla iş bulduğu anlamına gelmemektedir. Toplumsal cinsiyetçi bakış açısına paralel, işgücü istatistiklerinde “ev kadını” olarak “İşgücüne Dahil Olmayan” grubunda yer aldıkları için işgücü çerçevesinde değerlendirilmemekte ve bu anlamda da, işsiz grubunda yer almamaktadırlar. Örneğin, Türkiye’de işgücüne dahil olmayanların %52’si kadındır.

DİE'nin 2004 II. Dönem Hanehalkı İşgücü Anketleri sonuçlarına göre; Türkiye’de 15 yaş üstü kurumsal olmayan nüfus 49 milyon 694 bin kişidir, toplam nüfusun 25 milyon 50 bini (%50.3) kadınlardan oluşmaktadır ve 24 milyon 457 bin işgücü bulunmaktadır. Toplam işgücünün 6 milyon 514 bini (%26.6) kadın işgücüdür. 22 milyon 188 bin toplam istihdam edilenler içerisinde, 5 milyon 976 bini (%26.9) kadın çalışandır. 2 milyon 269 bin toplam işsiz ise, 538 bini (%8.3) kadın işsizlerden oluşmaktadır (DİE, E.T.; 04.11.2004)¹. Türkiye’de 25 milyon 236 bin işgücüne dahil olmayan kişi bulunmaktadır. Ev işleri ile meşgul olan diğer bir ifade ile işgücüne dahil olmayan kadın sayısı, 13 milyon 118 bin (%52) kişidir (DİE, E.T.; 04.11.2004)². İstihdam edilen 5 milyon 976 bin kadın işgücünün %58.8’i tarım sektöründe çalışmaktadır. Tarım sektöründen sonra en yüksek oranlarda çalıştıkları sektör %28.4 ile hizmetler sektörüdür. (DİE, E.T.; 04.11.2004)³. Dünya’daki kadın istihdamı ve işsizlik istatistikleri ile ilgili yorum, Türkiye açısından da benzerlik göstermektedir. Bu anlamda, çalışan veya çalışmayan kadın ile ilgili tüm veriler, kadın işgücünün istatistiklerde gerçek anlamda yer

alamadığının göstergesi olmaktadır. Çünkü, kadın tarım sektöründe yoğunlukla çalışmakta olup, mevsimlik dönemin dışında yapılan anketlerde işgücüne dahil olmayanların içerisinde değerlendirilmektedir ve 15 yaş üstü 25 milyon kadın nüfusunun sadece, %26'sı çalışma hayatında yer almaktadır. İstatistiki verilere de yansıyan bu süreçte irdelenmesi gereken önemli bir nokta, kadınların kendilerine karşı öngörü/önyargıları benimsemiş veya benimsememiş koşullarda çalışma olgusuna bakış açılarının ortaya çıkarılmaya çalışılmasıdır.

Bu çalışmada da, tekstil sektörü ve eğitim sektöründe çalışan kadınlar incelenmeye çalışılmıştır. Söz konusu sektörlerle ilişkin veriler, kadınların çalışma yaşamındaki konumlarına ilişkin fikirler verebilmektedir. YÖK verilerine göre, Türkiye'deki toplam öğretim elemanı sayısı 77.051 kişidir, 10.668 kişi olan profesörlerin, %32.66'sı (3485 kişi) kadındır (YÖK, E.T.:11.04.2005). Günümüz Avrupa'sında ise, üniversite mezunlarının yarısı kadın olmakla birlikte, profesörlerin %10'kadın, %90'ı erkektir (Aytaç, 2001;83). YÖK verilerine göre, gelişmiş ülkeler ile karşılaştırılma yapıldığında, Türkiye'deki tablonun kadınlar açısından çok daha olumlu ve ülkenin daha esnek bir çalışma yaşamına sahip olduğunu söylemek mümkündür. Kadın, fiziksel gücü ve insan neslini sürdüreceği olan doğurganlık özellikleri ile yasalarca da koruma altına alınmıştır (gece çalışma yasağı, yeraltında çalışma yasağı veya doğum izinleri gibi). Ancak, kürselleşme sürecinde gelişmekte olan ülkelerde uygulanan "Yapısal Uyum" programları da en çok kadınları yoksulluğa itmiştir. Bu nedenle, "Yoksulluğun Feminasyonu" denilen ve uyum programlarının kadınları yoksulluğa sürüklemesini ifade eden bu kavram son yıllarda sıklıkla dile getirilmektedir (Şahin, 2005;22). Kadınları yoksulluğa iten temel faktörlerden biri, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi dolayısıyla kuralsızlaştırılması sonucunda, kadınların düşük ücretli, standart olmayan işlerde yoğun olarak çalıştırılmaya başlanmasıdır.

Her geçen gün kadının çalışma yaşamındaki konumu ile ilgili ilerlemeler sağlanmasına rağmen, Türkiye'de kadının tepe yönetimindeki yerine ilişkin bazı veriler, hala erkek egemen çalışma yaşamının varlığını da kanıtlamaktadır. Örneğin, İstanbul'da 80 büyük işletmeyi kapsayan araştırma sonuçlarına göre 100 den fazla işçi çalıştıran 63 büyük işletmenin yalnızca 6'sında toplam 7 üst düzey kadın yönetici olduğu (%2.8) ve buna karşılık 100'den az işçi çalıştıran

işletmelerin hiçbirinde üst düzey kadın yönetici olmadığı bulgularına ulaşılmıştır (Tabak, 1985;28). Bir diğer ifade ile özel sektörde yer alan ve üst düzeyde çalışan kadın sayısı çok düşüktür. Paralel olarak, Türkiye'de Kamu sektöründe çalışan yönetici pozisyonundaki yüksek eğitim görmüş kadınların karar alma mekanizmasındaki yerleri halen çok azdır. Kamuda üst ve orta düzey yönetici statüsünde çalışan kadınların %80'i şef, %15'i şube müdürü, %3.7'si daire başkanı, %0.12'si genel müdür statüsünde bulunmaktadır (KSSGM, E.T.: 01.04.2005) ve kamu sektöründe tepe yönetimdeki kadın oranı ise sadece, %4.2 dir (KİDOĞ, E.T.: 02.04.2005).

III. ÇALIŞAN KADINLARLA YAPILAN ARAŞTIRMANIN İÇERİĞİ

A. Araştırmanın Amacı

Araştırma temelde, çalışan kadınların çalışma olgusunu algılayışı ve bunu etkileyen faktörleri ortaya koymayı hedeflemektedir. Bu paralelde, "çalışma" ve "kadın" kavramlarının bağdaşma noktasında belirginleşen sınır ve sınırlılıklar ile bunların yönü tespit edilmeye çalışılmıştır. Tespit, eğitim, çalışma koşulları, sosyo-ekonomik konumları birbirinden farklı iki grup arasında karşılaştırma yapılarak gerçekleştirilmiştir.

B. Örnekleme

Çalışma kapsamında yer alan çalışan kadınlar, akademisyenler ve tekstil sektöründe çalışan işçi kadınlardan oluşmaktadır. Türkiye İşveren Sendikası Konfederasyonu verilerine göre, 2003 yılı Aralık ayı itibari ile Tekstil işkolundaki çalışan kadınlar, 24.704 kişiden oluşan toplam içerisinde %31.1 (7.682 kişi)'lik bir pay almaktadır (TİSK; E.T.:08.04.2005). 77.051 kişi olan toplam öğretim elemanları içerisinde kadınların payı, %37.18 (28.651 kişi)'dir. Öğretim üyeleri toplamı (29.041 kişi) içinde ise, kadınların oranı %29.66 (8.615 kişi)'dir (YÖK, E.T.:11.04.2005).

Araştırmada, 33 akademisyen (Sakarya ve Cumhuriyet Üniversiteleri) ve tekstil sektöründe (T.S.) çalışan 31 kadın olmak üzere toplam 64 birey ile görüşülmüştür. Tekstil sektöründe çalışan bireylerin sayısal dağılımı; Sivas ilinde tekstil fabrikasında çalışan 326 toplam

personelin 29'u kadın (16 birey ile görüşme yapıldı), Sakarya ilindeki tekstil fabrikasında çalışan 80 toplam personelin 30'u kadın (15 birey ile görüşme yapıldı) biçimindedir. Her iki bölgede tekstil sektöründe çalışanların %51'i örnekleme alınmıştır. Cumhuriyet Üniversitesi'nde 1675 toplam akademik personelin 568 (%34)'i, Sakarya Üniversitesinde 1078 akademik personelin 373 (%35)'ü kadındır. Akademik personel kadın sayısı, tekstil fabrikasında çalışanlardan oldukça fazladır. Bu durumda, elde edilen sonuçların güvenilir olması için, tekstil fabrikasında çalışan kadın sayısına uygun olarak, Cumhuriyet Üniversitesi'nde 16, Sakarya Üniversitesi'nde 17 akademisyen ile görüşme yapılmıştır.

Gerek akademisyen, gerekse tekstil sektöründe çalışan kadınların seçiminde "Rastgele Örnekleme" yöntemi kullanılmıştır. Konu ile ilgili görüşlerini tespit edebilmek amacı ile evli-bekar ve değişik yaş grubundaki kadınlar seçilmiştir. Böylece, medeni durum ve yaş değişkeni açısından heterojenlik sağlanmıştır. Çalışan bireylerin yaptıkları işin gereği olarak eğitim düzeyleri farklılık göstermektedir. Bu nedenle, eğitim düzeyi açısından farklı niteliğe sahip iki grup arasında karşılaştırma sağlanmıştır.

C. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma tanımlayıcı bir nitelik taşımaktadır. Serbest sorulardan oluşan anket formu, araştırma evreninde aynı özellik gösteren bir grup bireye ön çalışma yapıldıktan sonra, örnekleme bireylerle yüzyüze görüşülerek uygulanmıştır. Özellikle çalışan kadınların, kadın bir birey olarak çalışma yaşamındaki konum ve yaklaşımlarını daha detaylı tespit edebilmenin, serbest sorulardan oluşan yüzyüze görüşme tekniği ile daha verimli olabileceği düşüncesinden hareket edilmiştir. Bireylerin verdikleri yanıtlar anında not alınarak temel görüşler tespit edilmeye çalışılmıştır. Detaylı verilerin elde edildiği mülakatlar, içerik analizi yöntemi ile incelenmiş ve değerlendirilmiştir.

D. ARAŞTIRMA BULGULARI

1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamındaki katılımcıların yaşları, 23 ve 51 yaş arasında değişmektedir. Medeni durumları, %64 (41 kişi)'ü evli, %36 (23 kişi)'sı bekar biçimindedir (T.S.'de çalışanların %75 (23 kişi)'i evli, %25 (8 kişi)'i bekar; akademisyenlerin %58 (19 kişi)'i evli, %42 (14 kişi)'i bekar). Evli çalışanlar, 1 ve 4 arasında çocuk sahibidir.

Akademisyenlerin toplam kıdemleri, 2 ve 25 yıl arasındadır. Statüleri ve medeni durumları, araştırma görevlisi %10 (3 kişi), 1 evli-2 bekar; öğretim görevlisi %10 (3 kişi), 2 evli-1 bekar; yardımcı doçent %36 (12 kişi), 7 evli-5 bekar; doçent %21 (7 kişi), 4 evli-3 bekar ve profesör %23 (8 kişi), 5 evli-3 bekar biçimindedir

Eğitim düzeyi açısından değerlendirildiğinde T.S.'de çalışan bireylerin, %55 (17 kişi)'i ilkökul; %13 (4 kişi)'ü ortaokul; %19 (6 kişi)'sının lise mezunu ve diğer %13 (4 kişi)'ünün lise terk düzeyinde eğitime sahip olduğu görülmüştür.

T.S.'de çalışan katılımcıların çalışma hayatındaki toplam kıdemleri, 6-20 yıl arasında değişmektedir. Bir kişi saat başına ücretle çalışan puantör, diğerleri ise parça başına ücret alan işçilerdir.

2. Çalışma Yaşamına İlişkin Algılarına Yönelik Bulgular

Çalışma yaşamında kadınlar bir takım kısıtlamalarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bunların bir kısmı "Kadının Kendi Özelliklerinden (Kadının ve Onun Sorumluluklarından) Kaynaklanan Serbesti Kaybı"; "Eş ve Aile Kaynaklı Serbesti Kaybı"; bir kısmı ise, "İş Piyasası Kaynaklı Serbesti Kaybı" ve "Toplum Kaynaklı Serbesti Kaybı" olarak sınıflandırılabilir. Elde edilen bulgular da, bu sınıflandırma doğrultusunda değerlendirilmiştir.

a. Kadınının Bireysel Özelliklerinden ve Sorumluluklarından Kaynaklanan Sınırlılıklar:

Kadının bireysel özellikleri ve kendine özgü sorumlulukları "çalışma" olgusuna bakışını ve değerlendirmesini etkilemektedir. Araştırmaya katılanların çoğunluğu, çalışma kavramına öncelikle, "ekonomik bağımsızlık ve güven" açısından önem atfetmektedirler (T.S.'de çalışanların %87 (28 kişi)'si; akademisyenlerin %85 (28 kişi)'i).

Bununla birlikte “başarmak ve kendini gerçekleştirmek” de çalışmanın sunduğu kazanımlar olarak değer bulmaktadır (T.S. %80 (25 kişi)’i; akademisyenler %90 (30 kişi)’i). Her iki kadın grubunda da, aynı yönde sonuca ulaşılmıştır; çalışmanın sağladığı ekonomik bağımsızlık ve güvenin farklı kazanımları da beraberinde getirdiği belirtilmiştir. Ancak dikkat çeken bir unsur da, iki grup arasında “ekonomik bağımsızlık” kavramının algılanışına ilişkindir. Akademisyenler ekonomik bağımsızlığı “bireysel olarak” ele alırken; T.S.’de çalışanlar daha çok, “kendilerinin de gelir elde ederek, aile bütçesine katkı sağlamasıyla” ailenin ön plana çıktığı birliktelik olarak değerlendirmektedirler. T.S.’de çalışanların %68 (19 kişi)’i ilköğretim düzeyinde eğitime sahiptir. Eğitimleri doğrultusunda bireysel bağımsızlıklarını kazanabilme koşulları ele alındığında toplumsal öngörüler doğrultusunda kendilerine verilen rolleri kabul etmeye, akademisyenlere göre daha eğilimli olabilirler. Bu bağlamda, her iki grup açısından ekonomik bağımsızlığın farklı ele alınışını eğitim düzeyleri ile ilişkilendirmek mümkündür.

Kadınların çalışma nedenlerin de, ekonomik bağımsızlık, kariyer elde etme arzusu, kişisel tatmin değer bulmaktadır. T.S. çalışanlarında, ekonomik katkı sağlamak ve çocukların geleceği çalışma açısından temel nedenleri oluştururken (%75 (23 kişi)’i), akademisyenler açısından kariyer ve kişisel tatmin ön plana çıkmakta (%70 (23 kişi)’i), bununla birlikte, çalışma yaşamındaki pozisyonlarının aldıkları eğitimin gereği olduğunu ifade edenler de bulunmaktadır (%30 (10 kişi)’u). Diğer yandan, akademisyen grubunda çalışmama yönünde bir alternatifin kesinlikle kabul edilemeyeceği çünkü, modern bir birey açısından (kadın erkek fark etmez) çalışmanın temel etkinlik alanı olduğu da belirtilmiştir (%90 (30 kişi)’i).

Çalışma yönünde isteğin, tekstil çalışanlarında da olduğu görülmektedir. Ancak, buradaki zorunluluğun aile kaynaklı olduğu gözlenmiştir (%70 (22 kişi)’i). Koray’ın Bankacılık, Ticaret ve Büro ve Tekstil işyerlerindeki 347 kadın çalışanı kapsayan araştırmasında da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Kadınların %77’si çalışma nedeni olarak, ekonomik gereksinimi göstermiştir; tekstil işkolunda çalışan kadınlar için ekonomik gereksinim dışındaki nedenler pek bir önem taşımazken, bankacılık ve ticaret-büro işkolunda dörtte bir oranında kadın için birşeyler üretmek ve başarılı olma isteği çalışma nedenidir (Koray, 1993;

88-91). Bulgular göstermektedir ki, eğitim ve nitelik düzeyi arttıkça, çalışma nedeni farklılaşmakta ve beklentiler de değişmektedir.

“Kadınların Çalışması” olgusunu değerlendirme biçimleri araştırıldığında, katılımcılarda “kesinlikle kadının çalışması” yönünde ortak bir görüş ortaya çıkmıştır. T.S.’de çalışan (%75 (23 kişi)’i) ve akademisyen kadınlar (%70 (23 kişi)’i), bunun nedenini, “kadın birey olmak ve sosyalleşme sürecinden uzak kalmamak ve sosyal güvencesiz kalmamak anlamında çalışma yaşamından uzak kalmamalıdır” biçiminde açıklamışlardır. Aynı zamanda, “özellikle, Türk toplumunda kadınların çalıştıkları zaman erkeklerle daha eşit oldukları”nu vurgulamışlar, çalışmanın birçok zorluğu olsa da çalışmamak fikrini kesinlikle benimsemediklerini belirtmişlerdir. Katılımcılardan çok azı (T.S. %8 (3 kişi)’i; akademisyenlerden bir kişi), “kadın, eş ve anne ise ve zorunlu olmadıkça çalışmayı tercih etmemelidir” ifadesini kullanmıştır. Özellikle, evli ve çocuk sahibi kadınların zorlukları daha fazla vurguladığı görülse de (T.S. %65 (15 kişi)’i, akademisyenler %55 (10 kişi)’i), işi bırakma yönünde bir eğilimleri de söz konusu değildir. “çocukların geleceğine yönelik kaygı”lar kadında, çalışma isteğini arttırıcı bir faktör olarak belirginleşmektedir.

Çoklu görev ve rolleri olan kadının asli görevinin ne olduğu konusunda yaş ve akademik unvan kriterleri belirleyici olmazken, eğitim faktöründe farklılıklar görülmüştür. Araştırma kapsamındaki bireylerde, kadının asli görevi ile ilgili düşünceleri ve yaklaşımları araştırıldığında, “kadının asli görevi diye bir şey yoktur, hem kadının hem de erkeğin görevleri ve sorumlulukları vardır” yönünde bir yaklaşım belirginleşmiştir (T.S. %45 (14 kişi)’i; akademisyen %78 (26 kişi)’i). Tekstil çalışanlarının büyük bir kısmı, kadının asli görevinin annelik olduğu yönünde görüş belirtirken (%85 (26 kişi)’i); akademisyenlerin (%45 (15 kişi)’i), eşzamanlı olarak, temel yaklaşımları, kadının ev ve iş sorumluluğunu dengeye ulaştırma yönündedir. Ancak, “kadının çalışmasının çocuğun geleceğini kotarmak anlamında zorunlu olduğu”nu da belirtmişlerdir (T.S. %90 (28 kişi)’i; akademisyenler %70 (23 kişi)’i).

Maddi durumun çalışma isteğini belirleme de çok da etkili bir faktör olmadığı görülmüştür. Katılımcıların çoğu (T.S. %70 (22 kişi)’i; akademisyenler %88 (29 kişi)’i), eşlerinin veya kendi gelirlerinin çalışmalarını gerektirmeyecek düzeyde olması durumunda da çalışmaya

devam edeceklerini belirtmişlerdir. Kadının, çalışarak ve gelir sahibi olarak hem aile, hem de toplum içersinde daha fazla değer elde ettiğini ifade etmişlerdir. Özellikle, akademisyen katılımcıların çoğunluğu (%96 (32 kişi)'sı), "eşlerinin veya kendi gelirlerinin çalışmalarını gerektirmeyecek düzeyde olmasına rağmen, yine de çalışmayı tercih edeceklerini, çünkü, yarının belirsizliğini ve güvencesizliğini ortadan kaldırmanın ancak çalışma ile mümkün olabileceğini" belirtmişlerdir. Araştırma görevlisi 2, öğretim görevlisi 1 ve yardımcı doçentlerden 1 kişi, ekonomik gelirlerinin, çalışmalarını gerektirmeyecek düzeyde olmasının çalışma yaşamı tercihleri üzerinde etkili olabileceği yönünde görüş bildirmiştir. Elde edilen bulgular, çalışma yaşamında kariyerin (kıdem süresinin) ve yaşın ekonomik durum ve çalışma isteği üzerinde etkili olabileceğini göstermektedir. Koray'ın araştırmasında da, bankacılık işkolunda çalışan kadınların %64'ü ekonomik durumu iyi olsa bile çalışacağını söylerken, bu ifadeye katılan tekstil işkolunda çalışan kadın oranı %39.87'dir (Koray, 1993;90). Tüm bulgulardan kadının, eğitim düzeyi arttıkça çalışma yaşamını tercih etme düzeyinin de artacağı ifade edilebilir.

"Meslek veya işlerini seçerken, evlilik, annelik gibi koşullar belirleyici oldu mu/olur mu?" sorusuna, akademisyenlerin hepsi, "seçtikleri mesleğin bağımsız tercihleri olduğunu ve belirleyici olmadığını" belirtmişlerdir. Aynı soruya, T.S.'de çalışan kadınların bir kısmı (%30 (9 kişi)'u) "belirleyici olmadığını" yönünde görüş bildirirken, büyük çoğunluğu (%70 (22 kişi)'i), "kadınlara uygun bir iş olduğu için tercihlerinde etkili olduğu" yanıtını vermişlerdir.

b. Eş ve Aile Kaynaklı Sınırlılıklar:

Yapılan çalışmada, aile yönlü sorunlar ve bunun çalışan kadın üzerindeki yansması da ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırma kapsamındaki evli bireylerin hepsi, eş veya çocuklarının işlerinden vazgeçmelerini istemeleri durumunda, "eş ve çocuklarının istekleri doğrultusunda işlerinden vazgeçmeyeceklerini, ikna yolunu seçeceklerini söylerken"; "eşinden vazgeçeceğini ancak işinden vazgeçmeyeceğini" ifade edenlere de (T.S.'de çalışan 2 kişi) rastlanılmıştır. Koray'ın araştırma sonuçlarında da, "Kocanız isterse işi bırakır mısınız?" sorusuna bankacılık işkolunda çalışanların %66.02'si, ticaret-büro işkolunda çalışanların %37.65'i bırakmamak için mücadele edecekleri yönünde yanıt verirken, tekstil işkolunda ve çalışan aynı

yanıtı veren kadın oranı %42.14'tür (Koray, 1993;94). Bu bağlamda, her iki araştırma sonucuna göre, eğitimin iş ve aile tercihi konusunda belirleyici olabileceğini söylemek mümkündür.

Mülakat sırasında özellikle evli ve çocuk sahibi olanlar kadınlarda, çalışma ve kariyer alanındaki aile temelli oluşumlar araştırılmıştır. Bu noktada da, çocuk bakımı ve ev işleri ile ilgili sorumluluğun etken olduğu görülmüştür. T.S.'de çalışan kadınların % 75 (17 kişi)'i ve akademisyen kadınların %70 (13 kişi)'i "eşimle aynı mesleği yapıyor olsak da ev içerisinde sanki ben yorulmuyormuşum gibi kendisi ev işlerini bana yüklemeye eğilimi içerisinde oluyor" biçimindeki ifadeleri sık sık kullanılmıştır. Bursa imalat sanayinde çalışan 500 kadına uygulanan anket verilerine göre de, çalışan kadınların %48.2 (198 kişi)'si "kadının çalışmasından dolayı aile içi ve çevrede karşılaştığı en büyük sorunun, aile içindeki rol ve görevlerindeki aksaklıktan kaynakladığını" ifade etmiştir. Aynı zamanda, %66 (313 kişi)'sı "ev işleri aile içinde eşit sorumlukta paylaşılmalıdır" fikrine katılmaktadır (Aytaç ve diğerleri, E.T.11.04.2005). Dört üniversiteyi içeren ve çalışan akademisyen kadınlara yönelik olarak yapılan ve 218 bireyi kapsayan araştırma sonucuna göre, katılımcıların %53.42 (86 kişi)'si, ailelerinde herkesin ev işlerini paylaştığını ancak, iş ve aile sorumluluklarını yürütmede yardıma ihtiyaç duyduklarını %53.41 (86 kişi)'da ifade etmişlerdir (Gönen ve diğerleri, 2004;54-57-58).

Diğer yandan katılımcılar, eşlerinin ev işlerine yardımcı olsalar da, temel sorumluluğun kendilerine kaldığını bunun da çalışmaları açısından zaman yetersizliğinin kaynağı olduğunu belirtmişlerdir. Bunun sonucunda da, işlerinin ihmale gelmeyecek bir yönü olması dolayısıyla her birini (ev ve iş) yerine getirme çabasıyla kendilerinden çok fazla ödün verdiklerini vurgulamışlardır. Araştırma kapsamındaki kadınlar, "çalışma ve ev yaşamlarını eşzamanlı herhangi bir aksaklığa yer vermeden yürütebilmek için en az işteki kadar efor harcadıklarını ve erkeklere göre daha fazla yoruldukları"ni belirtmişlerdir (T.S %78 (18 kişi)'i;akademisyenler %65 (12 kişi)'i). Akademisyen bir katılımcı, "kadınların erkeklere bu süreci öğretmeleri gerektiğine inandığını" ifade etmiştir. Modern toplumlarda yapılan araştırmalarda bu çalışmada tespit edilen sonucu destekler biçimdedir. Örneğin, ABD'de 1987 yılında yapılan bir çalışmada, evli iki çocuklu çalışan çift kariyerli eşlerden kadının, ev işleri için 51.2, erkeğin ise 23.8 saat zaman harcadığı

bulgusuna ulaşılmıştır (Aytaç, 2001;29). Aytaç'ın çift kariyerli eşlere yönelik olarak gerçekleştirdiği ve 1679 akademisyeni kapsayan çalışmasında, "Evliliğin iş hayatı üzerine olumsuz etkisi olup olmadığı" sorusuna, eşlerin %62'sinin hayır yanıtı verdikleri tespit edilmiştir (Aytaç, 2001;128). Araştırma sonuçları da göstermektedir ki, çalışan kadınlar çoklu rol ve görev paylaşımında, eş veya ailelerinden yeterli desteği görememekte ve toplumsal kabuller doğrultusunda, ev ve çalışma yaşamında rol paylaşımına itilmektedir.

İlk işe girişten itibaren ailenin "kadının çalışması" üzerinde belirleyicilik etkisine sahip olduğu görülmektedir. Akademisyen katılımcıların %10 (3 kişi)'u, "çalışma yaşamının başlangıcında meslek/iş seçimi konusunda babalarından veya annelerinden, sosyal ve iş güvencesi olan bir iş seçme konusunda bu tür istek geldiği"ni ifade etmiştir. T.S.'de çalışan kadınların büyük bir kısmı %70 (22 kişi)'i, "ailelerinin başlangıçta çalışmalarına izin vermediklerini, yaptıkları işin kadına uygun olmasından dolayı izin verildiğini" söylerken, %30 (9 kişi)'u, "bu tür etki ile karşılaşmadıklarını" belirtmişlerdir (çalışması üzerinde ailesinin etkisi olmadığını söyleyen katılımcıların %19 (6 kişi)'u lise mezunu, %10 (3 kişi)'u lise terk düzeyinde eğitime sahiptir). Elde edilen bulgulardan, kadının eğitim düzeyi arttıkça, çalışması konusunda aile baskısının azaldığı söylenebilir.

c. İş Piyasası Kaynaklı Sınırlılıklar:

İş piyasası kaynaklı sınırlılıkların araştırılmasında kadınların iş piyasasında sergilemiş olduğu temel niteliklerden dolayı ne yönde etkilendiği tespit edilmeye çalışılmıştır. Özellikle işe giriş, çalışma zamanı (ücret, yetki-sorumluluk, çalışma süresi v.b.) ve işten ayrılma/çıkarılma gibi durumlarda karşı karşıya kaldıkları sorunlara ulaşmaya çalışılmıştır. Araştırmaya katılanlar akademisyenler genellikle somut bir engelle karşılaşmalar da (%65 (21 kişi)'i), "kadınların bu mesleği yapamayacağı hatta yapmaması gerektiği yönünde yaklaşımların hissettirildiğini" ifade etmişlerdir (%48 (16 kişi)'i). Kadınların bu mesleği yapmaması gerektiği konusunda eğilimlerin olduğunu belirten akademisyenlerin 6'sı profesör, 5'i doçent, 5'i ise yardımcı doçenttir. Araştırma kapsamındaki ve bu tür engellemelerle karşılaşan akademisyenlerin unvanları ve çalışma yaşamı süreleri dikkate alındığında, günümüzde akademisyen kadın profiline alışkanlığı arttığı söylenebilir.

Aynı konuya T.S.'de çalışan kadınlar açısından bakıldığında, hepsinin çalışma yaşamında, işe alma, ücret, iş eğitimi ve özellikle "kariyerde ilerleme konusunda cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı"nu ifade ettiği görülmüştür. Akademisyenler, bir katılımcı dışında, "cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı ve kadınların kariyerde ilerleme konusunda erkeklere göre iki kat daha fazla çalışmak zorunda olduğu" düşüncesine katılmaktadır.

T.S.'de çalışan katılımcıların çoğunluğu (%65 (21 kişi)'i), "esnek çalışma saatlerinde çalışmak istediklerini ve bunun nedeninin, çocukları ve evlerine daha fazla zaman ayırmak olduğu"nu belirtmişlerdir. Akademisyenler grubu diğer katılımcılar gibi (%60 (20 kişi)'i), "esnek çalışma saatleri uygulamalarını istediklerini, bu uygulamanın işteki verimliliklerini artıracaklarını" ifade etmişlerdir. Esnek çalışma saatlerinin verimliliklerini artıracığını düşünen katılımcıların evli ve akademik kariyerlerinin başında olmaları dikkat çekicidir ki bu dağılım: "T.S.'de evli 18 kişi, bekar 3 kişi; akademisyenlerde, evli, 1 araştırma görevlisi; 2 öğretim görevlisi; 8 yardımcı doçent; bekar 2 araştırma görevlisi; 1 öğretim görevlisi, 4 yardımcı doçent ve 2 doçent biçimindedir. Evli ve akademik kariyerin başlangıcında olan katılımcıların çoklu rol ve görevleri, kariyerde ilerleme açısından esnek çalışma saatlerine ilişkin talebin artmasında etkili olabilir.

Araştırma kapsamındaki katılımcıların çoğu (T.S. %60 (19 kişi)'i; akademisyenler %70 (23 kişi)'i), "esnek çalışma saati uygulamalarının cinsiyet faktöründen bağımsız, tüm işgücünü çalışma hayatına iteceğini ancak, kadınların daha fazla oranda çalışma yaşamına katılacağını" belirtmişlerdir. "Sizce, esnek çalışma saatleri kadınları ev içi üretime mi yönlendirmektedir?" sorusuna ise, akademisyenlerin ikisi (%7), kadınların toplumsal rollerinden dolayı ev içi üretime yöneleceğini ifade ederken, T.S.'de çalışanların hepsi, "kadının bu tür alternatiflere rağmen dışarıda çalışmayı tercih edeceği" düşüncesine katılmaktadırlar. T.S.'de çalışanlar, bunun nedeninin, aynı fikri paylaşan akademisyenler gibi, "sosyalleşme sürecinden ve kendilerini daha bağımsız hissedecekleri ortamdaki uzak kalmama" olarak ifade etmişlerdir.

"Kadın işgücünün iş piyasasında değersizleştiğine inanıyor musunuz?" fikrine yönelik görüşleri araştırıldığında, T.S.'de çalışan bir katılımcı dışında hepsi, kadın işgücünün daha da değerlendirdiği yönünde fikir beyan etmişlerdir. Bunun nedenleri olarak da, "kadınların

erkeklerle karşılaştırıldığında daha verimli ve başarılı olmaları ve kendini daha fazla geliştirme çabalarını” göstermişlerdir. Benzer biçimde, “aslında kadın emeğinin değersizleşmesi gibi bir durumun olmadığı ancak, toplumsal yargılarla böyle bir bakış açısının varlığı” da dile getirilmiştir. Akademisyen katılımcıların %95 (31 kişi)’i “son dönemlerdeki esnek işgücü piyasası işleyişinin kadın emeğini daha ucuz ve güvencesiz bir duruma getirmekle birlikte, tüm şeffaf tavanlara karşın geniş mesleki grup ve kalifikasyonda ki kadın sayısını artışının da kadın emeğini değerlendirdiğini” düşünmektedirler. Araştırma kapsamındaki çalışan kadınların tamamına yakını (%95 (62 kişi)’i), özellikle, bazı işlerde kadın işgücünün kesinlikle gerekli olduğu, üretim sürecinde yaşanan değişimin de kadın emeğini gerekli kıldığı yönünde fikir belirtmişlerdir. İşgücü piyasasında, kadın işgücünün değerlendirilmesi ile ilgili olarak, çelişkiler yaşanmaktadır. Bir yandan, düşük ücretle, iş güvencesiz çalıştırma, bir yandan da, akademisyenler içinde %40'lara varan çalışan kadın oranları da bu çelişkinin sonuçları olarak yansımaktadır.

İş ortamlarında cinsiyetlerinden dolayı sorunlarla karşılaşmış ve karşılaşmadıkları araştırıldığında, özellikle T.S.’de çalışan kadınların 13’ü ilkökul; 3’ü ortaokul ve 1’i lise olmak üzere %55 (17 kişi)’inin erkek iş arkadaşlarının kendilerine sözlü olarak sataşmalarda bulduklarını ifade ettikleri görülmüştür; örneğin, paketleme veya koli taşıma işlerinde “Sizde aynı parayı alıyorsunuz, sizde taşıyın” ya da “Yemekhanede sizde sıraya girin”, sizin yemeğiniz neden atölyeye geliyor?” gibi. Diğer yandan, ailevi yükümlülüklerinin işteki stres düzeylerini artırdığını ve kadın olmanın çalışmayı ağırlaştırdığını da belirtmişlerdir. Akademisyenlerin %61 (21 kişi)’i, kadın olmaktan kaynaklanan bir sorun yaşamadıklarını; %32 (11 kişi)’si kadın kimliklerinden dolayı, çalışma yaşamında ayrımcılık ile karşılaştıklarını; %7 (2 kişi)’si ise, “anne ve eş olmaktan dolayı kariyerlerinde platolar yaşadıklarını” söylemişlerdir. Dört üniversitede çalışan akademisyen kadınları kapsayan araştırma sonucuna göre, “derece-unvan yükseltmelerinde çıkan sorunların cinsiyetinden kaynaklandığını düşünüyorum” fikrine katılmayanlar %60.87 (98 kişi), katılan kişi sayısı, %32.91 (53 kişi)’dir (Gönen ve diğerleri, 2004;58). T.S.’de çalışanların ayrımcılık konusundaki görüşleri daha kesin ifadeleri içerirken, akademisyenlerin ayrımcılık yapılmadığına ilişkin görüşleri daha belirgindir (her iki araştırma sonucuna göre). Elde edilen veriler, eğitim

düneyi ile ilişkilendirildiğinde ve T.S.’de çalışan kadınların eğitim düzeyleri ele alındığında, eğitim düzeyi ve statü arttıkça çalışan kadınların cinsiyet faktörüne bağlı ayrımcılık görüşlerinin değiştiği ifade edilebilir.

“Hiçbir ayrımcılığın olmadığı ve kadın-erkek açısından herkesin eşit koşullarda meslek/iş seçme şansınızın olduğu koşullarda yine aynı mesleği mi seçerdiniz?” sorusuna T.S.’deki katılımcıların %13 (4 kişi)’i, “aynı meslek”; farklı düşünen 5 katılımcıdan (%16) 1’i, “inşaat teknikerliği”, %58 (17 kişi)’i ise, “farklı ancak yine de kadınlara özgü meslekleri seçerdim” biçiminde yanıt vermiş, diğerleri bir görüş belirtmemiştir %13 (4 kişi). Akademisyenlerin tümünün yanıtı ise, “yine aynı mesleği seçerdim” biçimindedir.

d. Toplum Kaynaklı Sınırlılıklar:

Toplum kaynaklı sınırlılıklarda, kadının çalışma yaşamındaki etkinliği ve hareket serbestisi üzerinde toplumun etkisi araştırılmıştır. Bu noktada, toplumsal değerlerin belirleyici etken olduğu görülmüştür. Bununla birlikte katılımcılar, kendi meslekleri açısından bunu dikkate almadıklarını belirtmişlerdir. Özellikle, bazı değer yargılarının kadına yüklediği sorumluluk gereği iş yaşamında sıkıntı yaşadıklarını, sosyal çevrelerinin kendilerini anlamadığını ve çalışma koşullarını kabul etmekte direndiğini belirtmişlerdir. Örneğin; akşam eve gelince çalışması sonucunda “erkek gibi oldun ev ve kadınlık sorumluluğunu ihmal ediyorsun”, “eve iş getirmeyeceksin” gibi çevresel yargılamalara maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Bunun da baskı unsuru olarak, hareket alanlarını daralttığını ileri sürmüşlerdir.

Toplumsal kaynaklı sınırlılıklar incelenirken, “Mesleklerini veya işlerini seçerken, toplumsal kuralları dikkate alıp almadıkları” araştırıldığında akademisyenlerin %7 (2 kişi)’si, “dikkate almadığını”; %93 (31 kişi)’ü “mesleklerinin Türk toplum yapısına uygun olduğunu, aslında, “Mor İnek” olma anlamında da tır şoförlüğü yapabileceklerini” (%7 (2 kişi)’si) vurgulamışlardır. T.S.’de çalışan kadınların %19 (6 kişi)’si, “toplumun onayladığı bir tercih yaptıklarını”, %70 (22 kişi)’i, “nitelikleri itibari ile çalıştıkları mesleği seçtiklerini, dolaylı biçimde de toplumun onayladığı bir iş yaptıklarını”, %11 (4 kişi)’i “toplumsal kuralları dikkate almadıklarını” belirtmişlerdir. Bulgulara göre, meslek seçimi konusunda eğitim faktörü, çalışan kadınlar için belirleyici bir role sahiptir.

Farklı bir toplumda meslek seçme konusunda, akademisyenlerin tümü, farklı toplumlarda yaşasalar bile “aynı mesleği seçeceklerini” belirtirlerken, T.S.’deki katılımcıların %19 (6 kişi)’si, “farklı meslekleri seçerdik” biçiminde yanıt vermişlerdir.

Araştırma kapsamındaki akademisyenlerin tümü “diğer ülkelerde de çalışan kadınların, örneğin, kariyerde ilerlemede engeller, taciz gibi sorunlarla karşılaştıklarını” düşünmektedirler. Aynı zamanda, “kadın ve erkek çalışanlar arasında ki ayrımcılığın, Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşlar tarafından da kabul edildiğini ve bu bağlamda, kadını çalışma yaşamına teşvik edici çalışmalara dikkat edilmesi gerektiği”ni de vurgulamışlardır. Benzer biçimde, T.S.’de çalışan kadınların %19 (6 kişi)’u, “ülke gözetmeksizin tüm kadınların çalışma yaşamlarında kadın olmalarından kaynaklanan sorunları paylaştıklarını” düşünmektedirler. Bursa imalat sanayinde çalışan kadınlara uygulanan anket verilerine göre, çalışan kadınların %57.6 (269 kişi)’sı çalışma yaşamında herhangi bir sorun ile karşılaşmazken, iş hayatında kadın olmaktan dolayı yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştığını ifade eden kadın oranı %1 (5 kişi)’dir (Aytaç ve diğerleri, E.T.:11.04.2005).

TARTIŞMA

Araştırma sonucunda, katılımcılar için çalışma kavramının her iki grup açısından da, ekonomik bağımsızlık ve güven değerleri ile benzer bir algılamayı içerdiği görülmüştür. Çalışmanın vazgeçilmez bir faaliyet olduğu konusunda ortak payda da buluşurken, nedenleri konusunda akademisyenlerde bireysellik, T.S.’de çalışanlarda ise, aile ve aile ekonomisi veya zorunluluklar öncelikli tercihler olmuştur. Kadınlar için çalışmak cinsiyet faktöründen bağımsız bir biçimde değerlendirilirken, çalışma faaliyetlerini nedenlerle açıklamaları dikkat çekicidir. Çünkü, Anayasaya göre çalışmak bir hak ve ödevdir, ayrıca bireylere göre nedenleri de farklı olabilir. Bu durumda, kendilerini çalışmaya iten faktörleri açıklamaları gerekli midir? sorusu gündeme gelmektedir.

Kadınların çalışma yaşamına girişte karşılaştıkları “Eş ve Aile Kaynaklı Sınırlılıklar”ın değerlendirilmesinde iki grup, meslek seçiminde farklı saptamalarda bulunmuşlardır. Örneğin, akademisyenler çevre koşullarından etkilenmedikleri yönünde görüş belirtirken, T.S.’de çalışanlar, mesleklerini kadınlara özgü olduğu için

seçtiklerini belirtmişlerdir. Benzer görüş sergiledikleri konu, kadının ev işlerinde kalıplaşmış yargılarla yalnız oldukları ve eşlerinden yeterli desteği göremedikleridir.

Araştırma kapsamındaki çalışan kadınların meslek seçimi konusunda verdikleri yanıtlar farklılık göstermektedir. Toplumdaki meslekler toplumun attığı değerler ve kadınların eğitim düzeylerine göre sınıflandırılırsa, eğitim düzeyi yüksek kadınların mesleklerini tercih etme konusunda, belirleyici dış çevre koşullarından daha bağımsız karar verebildiklerini söyleyebilmek mümkündür. Aynı mesleği tercih saptamasında, akademisyenlerin hepsi aynı mesleği tercih etme; T.S.’de çalışanların çoğu farklı ama yine kadınlara özgü meslekleri seçme yönünde görüş bildirmişlerdir.

İşgücü piyasasından kaynaklanan sınırlılıklarda, her iki grup da, Çalışma hayatında, işe giriş, iş eğitimi, ücretlendirme, kariyer gibi konularda “Görünmeyen Engeller” ile karşılaştıkları, esnek çalışma saatlerinin kadına toplum tarafından atfedilen görevlerini daha rahat yerine getirme şansı vereceğini ancak bunun evde değil, dışarıdaki çalışma yaşamında olması gerektiği görüşünü paylaşmaktadır. Araştırma grubundaki kadınlar, meslek seçiminde “eril” bakış açısının kadınların meslek tercihlerini etkilediğini düşünmektedirler.

Toplumsal kaynaklı sınırlılıklarda, her iki grup da, toplumun önyargılarının çevrelerinden kendilerine söylemlerle iletilmesinin çalışma yaşamındaki hareket alanlarını sınırladığını düşünmektedir.

Yapılan araştırma sonuçlarından da görüldüğü üzere kadınlar, çalışma yaşamına ilişkin farklı sınırlamalarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Araştırma kapsamındaki farklı özellik ve koşullara sahip iki grup açısından kadının bireysel özelliklerinden ve sorumluluklarından kaynaklanan sınırlılıklarında farklı sonuçlara da ulaşılırken, toplumsal ve iş piyasası kaynaklı sınırlılıkları konusunda bir benzerlik de tespit edilmiştir. Diğer yandan, özellikle eş ve çocuk yönünde gelen sınırlamalar her iki grupta da mevcuttur. Araştırma sonuçları göstermektedir ki, kadınlar özellikle iş seçiminde, “aileden ve toplumdan kaynaklanan kuralları” dikkate almaktadırlar. İş seçiminde başlayan bu etkilenme süreci, daha sonra çalışma yaşamında da devam etmektedir.

MÜLAKAT FORMU ÖRNEĞİ:**KURALSIZLAŞTIRILAN İŞGÜCÜ PİYASASINDA ÇALIŞAN KADININ YERİNİ TESPİT ETMEYE YÖNELİK MÜLAKAT FORMU:****DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER:**

1. Yaş
2. Medeni durum
Evli ise Çocuk sayısı:
3. Çalıştığınız kurum ve statünüz
4. Çalışma yaşamındaki kıdeminiz
5. Eğitim durumunuz

I. Kadının Özelliklerinden Kaynaklanan Serbesti Kaybı:

1. Çalışma kavramı sizde neleri çağrıştırıyor?
2. Neden çalışıyorsunuz?
3. Sizce kadınlar çalışmalı mıdır?
4. Sizce kadının asli görevi nedir?
5. Eşinizin geliri gereksinimlerinizi karşılayacak düzeyde olursa veya çalışmanızı gerektirmeyecek düzeyde olursa çalışır mısınız? (çalışmayı istiyor musunuz?)
6. Mesleğinizi veya işinizi seçerken evlilik, annelik gibi koşullar belirleyici oldu mu/oluyor mu?

II. Eş ve Aile Kaynaklı Serbesti Kaybı:

1. Eşiniz veya çocuğunuz çalışmamanızı istediğinde, işinizden vazgeçer misiniz? Vazgeçtiniz mi?
2. Ev işleri ile ilgili sorumluluk paylaşımınız var mı?
3. Ailevi sorumluluklarını aksattığınızda aile içerisinde problem yaşıyor mu?
4. Çalışma yaşamına başladığınız dönemlerde meslek/iş seçimi konusunda, babanız veya ailenin diğer erkek fertlerinin etkili olduğunu düşünüyor musunuz?

III. İş Piyasası Kaynaklı Serbesti Kaybı:

1. İşe alma, iş eğitimi, kariyer ve ücret konularında işverenlerin cinsiyet ayrımcılığı yaptığına inanıyor musunuz? Bu tür bir yaklaşım ile karşılaştınız mı?

2. Çalışma yaşamında yer alan çalışma süreleri ya da mesai düzenlemelerinin esnekleştirilmesini ister misiniz?

3. Esnek çalışma saatleri uygulamaları çalışma yaşamına katılımını arttırır mı?

4. Meslek veya iş seçiminde erkek bakış açısının, kadınların tercih şanslarını veya serbestliklerini etkilediğini yönlendirmektedir?

5. Sizce esnek çalışma saatleri kadınları ev içi üretime mi yönlendirmektedir?

6. Sizce esnek çalışma saatleri kadınların çalışma yaşamına girme fırsatlarını arttırır mı?

7. Sizce iş piyasasında kadın işgücünün değersizleşmesi söz konusu mu?

8. Çalışan kadın olarak iş ortamında ne gibi sorunlarla karşılaşıyorsunuz?

9. Çalışma yaşamınızda karşılaştığınız sorunların bizzat çalışma olgusu, yeri, düzeni gibi unsurlardan mı? Yoksa ailevi sorumluluklarınızdan mı kaynaklandığını düşünüyorsunuz?

10. “Çalışma yaşamına başlarken veya meslek seçimi yaparken”, varsayılan “Ayrımcılıkların olmadığı” ve/veya “Kişisel istekleriniz doğrultusunda hiçbir baskı olmadan” tercihlerinizi gerçekleştirme şansınızın olduğu koşullarda da kadınlara özgü meslekleri mi seçerdiniz?

IV. Toplum Kaynaklı Serbesti Kaybı:

1. Meslek/iş seçimi konusunda içinde bulunduğunuz toplumun kurallarına uygun bir tercih yaptığınızı düşünüyor musunuz?

2. Eğer farklı bir toplumda yaşasaydınız yine aynı mesleği mi seçerdiniz?

3. Sizce kadınların çalışması ve çalışma yaşamındaki statüleri ile ilgili sorunlar diğer ülkelerde de yaşıyor mu?

KAYNAKÇA

- AYTAÇ, Serpil ve diğerleri, (Mart 2002) “Çağdaş İş Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği”, TİSK Yayın No:219, Ankara, http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ana&ana_id=22, E.T.:11.04.2005.
- AYTAÇ, Serpil, (2001) “Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri”, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- GÖNEN, Emine / HABLEMİTOĞLU, Şengül / ÖZMETE, Emine (Nisan 2004) “Akademisyen Kadınlar”, Toplumsal Dönüşüm Yayınları, İstanbul.
- JACKSON, A. P, J. S. SCHARMAN, (2002) “Constructing Family-Friendly Careers: Mother’ Experiences, Journal of Counseling and Development, Alexandria.
- JONES, W. M., J. MCKENNA. (2002) “Women and Work-home Conflict: A Dual Paradigm Approach *Health Education*”, Bradford: Vol. 102, Iss. 5; pp. 249-252.
- KIRCHMAYER, C., (2002) “Gender Differences In Managerial Careers: Yesterday, Today, and Tomorrow”, Journal of Business Ethics, Dordrecht.
- KORAY, Meryem, (1993), “Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri”, Banka-Sigorta İşçileri Sendikası, BASESEN Eğitim ve Kültür Yayınları:23, İstanbul.
- LIPOVETSKY, G., (1999) “Üçüncü Kadın: Kadında Süreklilik ve Yenilik”, (Çev. Filiz Nayır DENİZTEKİN), Varlık Yay., İstanbul.
- LORDOĞLU, Kuvvet / ÖZKAPLAN, Nurcan (2003) “Çalışma İktisadı”, Der Yayınları, İstanbul.
- SKITMORE, M., S. AHMAD, (2000) “Work-Family Conflict: A Survey Of Singaporean Workers”, Singapore Management Review, Vol. 251, pp. 35-52.
- ŞAHİN, Mehmet (Mart 2005) “İnsancıl Yüzlü Uyum ve Sosyal Adalet”, Çimento İşveren Dergisi, Cilt:19, Sayı:2, Ankara, s. 18-27.
- TABAK, Filiz, (1985) Women Top Managers in Different Types and Sizes of Industry in Turkey, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- DİE, <http://www.die.gov.tr/TURKISH/SONIST/ISGUCU/300904/300904t1.html>, E.T.; 04.11.2004¹.
- DİE, <http://www.die.gov.tr/TURKISH/SONIST/ISGUCU/300904/300904t7.html>, E.T.; 04.11.2004².
- DİE, <http://www.die.gov.tr/TURKISH/SONIST/ISGUCU/300904/300904t12.html>, E.T.; 04.11.2004³.
- EUROPA, http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/eie/eie_2004_stat_annex_en.pdf, E.T.:08.11.2004.

- ILO, “Global Employment Trends”, www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/trends.pdf, E.T.:04.11.2004.
- KİDOĞ, <http://www.kidog.org.tr>, E.T.:02.04.2005.
- KSSGM, <http://www.kssgm.gov.tr>, E.T.:01.04.2005.
- YÖK, <http://www.yok.gov.tr/hakkinda/2003-2004oelm.xls>, E.T.:08.04.2005.
- TİSK, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1314>, E.T.:08.04.2005.